

# Helse og velferd

## Kommuneområde Helse og velferd

Alle innbyggere i kommunen vil i løpet av livet komme i kontakt med en eller flere tjenester innen helse-, sosial- og omsorgstjenestene.

Hustadvika kommune skal ha helse- og velferdstjenester som legger til rette for aktiv deltakelse fra innbyggerne, og gir helhetlige tjenester av god kvalitet. Innbyggerne skal individuelt få vurdert sine behov for tjenester uavhengig av, bosted, økonomi, kjønn, og etnisk bakgrunn.

Barn, unge og eldre har behov for gode helsetjenester. Forebyggende arbeid skal prioriteres høyt, og helsetjenester for barn og unge skal ha stort fokus.

Vi legger dessuten til grunn de fire felles verdiene for Hustadvika kommune, som er **imøtekommende, dyktig, ansvarlig og respektfull**, forkortet til IDAR. Alt arbeid vi gjør, skal bygge på, og være preget av disse grunnverdiene.

Kommunalsjefens stab består av kommunalsjef, rådgiver, kommuneoverlege og leder av forvaltningskontoret.

De økonomiske rammeområdene i helse og velferd er:

- Helse og velferd felles (stab, forvaltningskontoret, enhet for integrering og tilskudd til Aspekt Hustadvika AS)
- Hjemmebaserte tjenester (hjemmetjenesten og helse og mestring)
- Institusjoner og omsorgssenter
- Bo og habilitering
- NAV

## Helse og velferd



1. Omsorgssentre
  - a. Lundhaugen
  - b. Auretunet
2. Bøtunet omsorgssenter
3. Fræna sjukeheim og omsorgssenter
4. Kjøkkentjenesten
5. Eide sykehjem
6. Bo og habilitering
  - a. Knausvegen
  - b. Eidem
  - c. Setbakken
7. Bo og habilitering
  - a. Haukås
8. Bo og habilitering
  - a. Holalia
  - b. Hestehovvegen 14
  - c. Hestehovvegen 38
9. Bo og habilitering
  - a. Mikalmarka
10. Helse og mestring
  - a. Ergo og fysioterapi
  - b. Hjelpemiddelforvaltning
  - c. Mestring
  - d. Hustad fengsel
11. Hjemmebaserte tjenester
12. NAV
13. Enhet for integrering

## Utfordringsbildet

Endringen i demografien tilsier at vi i årene fremover får en større andel eldre innbyggere samtidig som stadig flere yngre havner i utenforskap og får behov for tjenester. Derfor blir det avgjørende at vi tilrettelegger for tjenester på ulike nivå etter behov. Den fremtidige eldregerasjonen holder seg friske og aktiv lenger enn før, samtidig ser vi at kommunene får et vesentlig større ansvar når det gjelder behandling av sykdom og rehabilitering når de blir syke. Det er derfor et mål at tjenestetilbudet endres slik at ressursene innen sektoren i større grad settes inn lenger ned i mestringsstrappen og i større grad til differensierte tjenester.

I årets budsjettering er det i tillegg til allerede vedtatte og nye forslag til tjenestereduksjoner, ikke tilført kompensasjon for prisvekst. Dette tilsvarer ca i 6,6 millioner for hele helse og velferd. Det vurderes som krevende å innfri dette måltallet ved ostehøvelprinsippet. Allerede foreslåtte og iverksatte tiltak er en kombinasjon av konkrete nedtrekk og ostehøvelprinsipp, som for eksempel tilpasninger i turnus. For å imøtekomme måltallet på 3,6 millioner, må vi iverksette ytterligere reduksjon. Det er svært utfordrende å iverksette reduksjoner i enetiltak i private hjem. Den økonomiske situasjonen er slik at det i helse og velferd må gjennomføres omfattende reduksjon innen rammeområdet institusjon/omsorgssenter dersom man ikke klarer å omfordele fra oppvekst, noe som er en klar forventning fra staten. Vi vil da måtte vurdere reduksjon av antall sengeplasser, avdelinger og lokasjoner.

Videre ser vi følgende utfordringer:

- Å samle institusjonsplasser for de mest pleietrengende på færre lokasjoner er utfordrende med bygningsmassen vi har i dag
- Vi har et vesentlig økt omfang av barn og unge med behov for omfattende tjenester
- Antall innbyggere med demens ser ut til å øke mer enn tidligere antatt
- Vi har en betydelig større andel med innbyggere med BPA (brukerstyrt personlig assistanse) og andre enkelttiltak, dette krever store ressurser, både økonomisk og personellmessig
- Det er kostbart å drifte mange små enheter
- Krav til mer behandling, rehabilitering og habilitering av stadig mer kompliserte tilstander, krever spesialisert kunnskap i kommunen i og med at flere behandlinger og helsetjenester skal ytes i hjemmet
- Vi opplever en knapphet på helse- og sosialfaglig personell
- Vi oppfyller ikke kravene i CRPD, at funksjonshemmede skal få tilgang til det fysiske miljøet, til transport, til informasjon og kommunikasjon på lik linje med andre. Dette gjelder for alle områder i kommunen, ikke bare i helse og velferd
- Måltrettet og hensiktsmessig bruk av helse- og mestrings teknologi er utfordrende fordi det er vanskelig å gi slipp på gamle kulturer
- Den økonomiske situasjonen begrenser mulighet for utvikling og våre muligheter for å legge til rette for det allerede økende behovet for tjenester

## Dette skal vi oppnå

Deltakelse i frivillighetsarbeid har en egenverdi og bidrar gjerne til økt trivsel og sosiale nettverk. Frivilligheten yter en viktig innsats, og kommunen må derfor videreutvikle samarbeidet.

## Tjenestebeskrivelser

Hustadvika kommune skal ha målrettede tjenester vurdert etter BEON-prinsippet om tjenester på beste effektive omsorgsnivå med riktig kvalitet og omfang. Økende behov for tjenester og redusert tilgang på ressurser gjør det nødvendig med utvikling og omstilling. Sentralt i dette står videreutvikling av en bærekraftig kommune og et helhetlig tjenestetilbud. Kommunen skal i større grad være en tilrettelegger, med oppmerksomhet rettet mot aldersvennlig samfunnsutvikling og styrke innbyggernes mulighet for selvhjelpenhet og mestrings. Et sentralt mål er å bidra til at eldre kan bo trygt hjemme, og at behovet for helse- og omsorgstjenester utsettes gjennom langsiktig planlegging, styrket forebygging og mer målrettede tjenester. Hustadvika kommune er med i et samarbeidsprosjekt med Kristiansund og alle Romsdalskommunene om å utarbeide felles tjenestebeskrivelser.

## Alders- og demensvennlig samfunn

Gjennom en aldersvennlig samfunnsutvikling skal vi møte utfordringene og mulighetene ved en aldrende befolkning. Tjenestene skal bidra til økt deltakelse og aktivitet, og forebygge ensomhet og isolasjon. Det skal de gjøre i tett samarbeid med brukere, pårørende og andre aktuelle samarbeidspartnere.

## Hjemmet som førstevalg

Eget hjem er det naturlige førstevalget. I tillegg til å videreføre kommunens helhetlige boligutvikling må vi videreutvikle tjenester til hjemmeboende. Innsatsen må i enda større grad rettes mot helsefremming, forebygging og mestring. Ved å gi tilbud og tjenester på lavere trinn i innsatstrappen, og ved å gi innbyggerne muligheter til egenmestring utsetter vi hjelpebehov og unngår at innbyggere med behov for hjelp må følges opp på et høyere omsorgsnivå enn nødvendig. Samtidig skal innbyggerne få tilbud om heldøgns omsorgsplass når det er nødvendig. Institusjonene skal være tilstrekkelig spesialiserte og fleksible, slik at de kan ivareta innbyggere når det er nødvendig med tjenester øverst i mestringstrappen.

## Tverrfaglighet, tjenesteutvikling og kvalitet

Ansatte i Hustadvika kommune skal jobbe tverrfaglig for å gi innbyggere og tjenestemottakere et sammenhengende og koordinert tjenestetilbud. Det skal legges til rette for helhetlige brukerforløp og teambaserte tjenester gjennom samarbeid på tvers av tjenester og nivåer, og med brukere, pårørende og andre aktuelle aktører. Det skal arbeides systematisk og kontinuerlig med kvalitet og forbedring. Innovasjon og bruk av frihets- og velferdsteknologi skal bidra til å sikre en bærekraftig utvikling av tjenestene.

## Forebygge utenforskap og redusere sosial ulikhet

Helse og velferd er spesielt opptatt av tverrfaglig samarbeid for å forebygge utenforskap og redusere sosial ulikhet. I planperioden er det et mål om å få flere i arbeid og sikre jobb- og karrieremuligheter for innbyggerne. Særlig fokus er det for innbyggere som mottar helsetjenester og/eller sosiale tjenester, og gjennom målrettet innsats i NAV. Det skal også arbeides videre med å sikre rett bolig til rett tid, og at flere kan få mulighet til å eie sin egen bolig.

## Kompetanseutvikling, rekruttering og tillitsbasert ledelse

Det er en utfordring å rekruttere helsepersonell. Aldring og mestring vil i planperioden jobbe med å være en attraktiv arbeidsplass som fremmer tillitsbasert ledelse, kompetansebygging og kvalitetsforbedrende arbeid. Sentrale temaer vil være ledelse, rekruttering, heltidskultur, aktive fagmiljøer og utvikling med muligheter for kompetanseutvikling.

Tjenestene skal jobbe med gjennomgående tillit til ansatte og ledere. Trygge ledere skal få handlingsrom til å utøve ledelse, prøve ut løsninger og organisere og utvikle fremtidens tjenester i tråd med endringer i ramme faktorer som lovverk, økonomiske vilkår og lederstruktur.

## Vedtatte planer

### Helse- og velferdsplanen

Kommunestyret i Hustadvika vedtok helse- og velferdsplanen for perioden 2022-2034 i kommunestyremøte den 23.06.2022. Planen skal revideres hvert fjerde år, det vil si i hver kommunestyreperiode. Utkast til revisjon av planen skal være ferdigstilt innen 01.03.25.

Planen er et styrende dokument for aktivitet og tjenester innen helse og velferd i, og er vårt verktøy både for det daglige og langsiktige arbeidet i tjenestene.

Forebygging er sentralt i planen, og vi må sørge for et aldersvennlig samfunn for alle innbyggere, uavhengig av alder. Vi må også legge til rette for at den enkelte kan ta gode valg for egen helse. Universell utforming er sentralt for at vi kan vi skape et samfunn hvor alle kan delta på lik linje. En utforming av samfunnet som tar hensyn til mangfoldet i befolkningen sikrer like rettigheter.

Rett kompetanse på rett sted til rett tid og økt fokus på frivillighet er andre viktige områder vi skal arbeide for i årene som kommer.

Tiltakene som er foreslått er nødvendige og nøkterne. De aller viktigste tiltakene er å samle tjenester i større grad først og fremst ved å bygge demenssenter på Eide og helse- og rehabiliteringssenter i Elnesvågen.

Du kan lese mer om planen [her: Helse- og velferdsplan 2022-2034](#)

## Kompetanseplan for helse og velferd

Fire viktige mål er å:

- **Beholde:** sørge for høyere andel heltidsstillinger, god sykefraværsoppfølging, god oppfølging av nyansatte og årlige medarbeidersamtaler
- **Utvikle:** Skape en lærende organisasjon, legge til rette for relevant videreutdanning, utvikle og gjennomføre kurs, delta i læringsnettverk og skape arenaer for kompetansedeling
- **Rekruttere:** Ansette personell med kompetanse, utdanning og motivasjon som kreves for stillingen og som er nødvendig for å kunne gi brukerne gode helhetlige tjenester
- **Benytte:** Organisere arbeidet slik at eksisterende kompetanse benyttes av hele organisasjonen på best mulig måte, samtidig som ansatte skal få anvende sin kompetanse

## Boligplan 2023 - 2027

[Boligplan 2023 - 2027: kunnskapsgrunnlag](#)

[Boligplan 2023 - 2027: Handlingsdel](#)

## Legeplanen 2023 - 2027

[Legetjenester - Hustadvika kommune](#)

Tiltak	Styringsindikator	Ansvar	Status
Etablere TØRN-prosjektet i alle enheter	<b>Økt heltidsandel</b>	Enhetsledere	Fræna sjukeheim har startet
	<b>Økt andel ansatte med helsefaglig kompetanse</b>		
Revidere helse- og velferdsplanen		Kommunalsjef Rådgiver	Arbeidet er startet
Arbeide for at Hustadvika kommune blir en demensvennlig kommune		Kommunalsjef Rådgiver	
Iverksette felles tjenestebeskrivelser med Kristiansund og Romsdalskommunene	<b>Presis tjenestetildeling</b>	Kommunalsjef Rådgiver	

## Oppfølging av kommuneplanen - innsatsområde helse og velferd

Målsetting:

*Innbyggerne i Hustadvika kommune opplever mestring og livskvalitet i hverdagen, samt kvalitet på kommunens helse-, sosial og omsorgstjeneste*

Slik vil ha det - delmål og strategier:

## 1 - Hustadvika kommune preges av folkehelsearbeid i alle enheter

- Satsing på forebyggende arbeid og tidlig innsats i alle aldersgrupper
- Legge til rette for en helsefremmende oppvekst
- Helhetlig tenkning i hele livsløpet, inklusive universell utforming og et aldersvennlig samfunn
- Kunnskap om folkehelseutfordringene som grunnlag for tiltak for å utjevne sosiale helseforskjeller
- Systematisk skade- og ulykkesforebyggende arbeid
- Forebygging av sykdom og fremme helse, inkludering og mestring i alle aldersgrupper
- Tilrettelegging av møteplasser for aktivitet og deltakelse

## 2 - Hustadvika kommune planlegger og gjennomfører helse-, sosial og omsorgstjenestene etter brukerens behov

- Tilrettelegge for aktiv brukermedvirkning
- Gjennomføre brukerinvolvering med råd og brukerrepresentasjon
- «Hva er viktig for deg» er førende for brukermedvirkningen
- Sikre det beste effektive omsorgsnivået (BEON-prinsippet), slik at den enkelte tjenestemottaker mestrer eget liv mest mulig selvstendig – både fysisk, kognitivt og sosialt, i samspill med kommunale tjenester

## 3 - Hustadvika kommune sine helse-, sosial og omsorgstjenester planlegges og gjennomføres med kvalitet

- Samordne og koordinere tjenestene slik at de leveres etter prinsippene for pasientsikkerhet, samt at fastlegene er en integrert del av helsetjenesten
- Samarbeide med kunnskaps- og forskningsmiljøer i utvikling av tjenestene, og sørge for at kommunens praksis er kunnskapsbasert
- Sørge for at kommunens medarbeidere og ledere har oppdatert fag- og forbedringskompetanse
- Utvikle bruk av velferdsteknologi, slik at det kan bidra til økt mestring, trygghet, selvstendighet og livskvalitet
- Utvikle en heltids- og mestringskultur

## 4 - Hustadvika kommune styrker innbyggernes mestring i alle livsfaser

- Ta i bruk hverdagsmestring som tankesett i tjenestene, enhetene og befolkningen ellers
- Sikre oversikt over behov for rehabilitering og habilitering
- Gi et balansert tilbud mellom institusjon og hjemmetjenester:
  - Tilrettelegge for at innbyggerne skal kunne bo lengst mulig i eget hjem
  - Ha tilstrekkelig antall sykehjemsplasser eller heldøgns omsorgstjenester slik at de er tilgjengelig for den enkelte når behovet oppstår
- Samarbeide med private aktører for å kunne tilby varierte boliger i ulike livsfaser
- Boligosial innsats som fremmer mestring og reduserer sosiale helseforskjeller
- Ha tilrettelagte omsorgsboliger tilgjengelige for innbyggere som trenger det

## 5 - Hustadvika kommune samarbeider med frivilligheten

- Legge til rette for et aktivt lokalsamfunn hvor kultur og deltagelse i frivillig arbeid oppleves som positivt og engasjerende
- Bidra til et godt samarbeid med frivillige organisasjoner, med frivilligsentralen, pårørende og enkeltpersoner
- Legge til rette for rekruttering av frivillige
- Jobbe for å bedre offentlig transportordning

## Enhet for integrering

Enhetens viktigste oppgave er bosetting av flyktninger etter anmodning fra [IMDi](#). Etter bosetting er vår oppgave å tilby introduksjonsprogram som kvalifiserer til skole eller arbeid. I tillegg samarbeider vi med skolene i kommunen om opplæring til barn som bosettes.

Kapasiteten i enhet for integrering er økt midlertidig, og gjelder så lenge vi får anmodning om å ta imot flyktninger, spesielt fra Ukraina.

## Enhet for integrering



### Utfordringsbilde

#### Tjenestekvalitet

- Det er varierende boevne i målgruppen så vi har mye ekstra oppgaver ved fraflytting
- Alle ansatte skal ha basis kunnskap om introduksjonsprogrammet og delta i undervisningen innen sitt ansvarsområde
- Flyktingene skal umiddelbart få kunnskap om arbeidsmarkedet og hva som forventes i arbeidsmarkedet

#### HR

- Utfordrende med opp- og nedbygging av tjenesten på grunn av variasjon i bosettingstakten

#### Økonomi

- Her styrer til- og fraflytting inntekt og utgifter. Dette er den største utfordringen. Vi har en oversikt over antall som Kommunestyret har vedtatt å bosette, men vi vet ikke før ved årsslutt om det aktuelle antall blir bosatt slik at vi mottar budsjettert tilskudd

- Dette er en gruppe som er veldig mobile og vi opplever mye fraflytting og utvandring. Kommunen mottar tilskudd kun tre måneder etter fraflytting eller utvandring så det er utfordrende å budsjettere. De to første årene har vi størst tilskudd og utgifter

## Dette skal vi oppnå

### Tjenestekvalitet

- Bedre oppfølging i boliger: Tydelig opplæring i hvordan bruke norske boliger. Færre klager fra huseiere etter fraflytting
- 70% skal være i arbeidsrelatert tiltak etter endt introduksjonsprogram
- Alle ansatte skal være delaktig i introduksjonsprogrammet i sitt fagfelt

### HR

- Det settes av 50% stilling til oppfølging av boliger og boveiledning
- Alle ansatte skal delta på opplæring vedrørende kartlegging av praksisplasser
- Viktig at alle kan litt om alt og at alle har kjennskap til lovverket vi administrerer
- Fleksibilitet i ansattgruppa slik at vi til enhver tid har kvalifiserte ansatte på alle poster selv om vi har hyppig opp og nedbygging
- Fokus på positive erfaringer og dele i personalgruppa
- Med positivt fokus skal vi forhindre sykemeldinger relatert til arbeidssituasjonen

### Økonomi

- Enheten er finansiert med statlige tilskudd

## Tiltak og styringsindikator

Tiltak	Styringsindikator	Ansvar	Status
Bedre boveiledning	<b>Færre klager fra huseiere</b>	Teamleder bosetting	Rutiner utarbeides
Tidlig kunnskap om arbeidsmarkedet	<b>Flere ut i lønnet arbeid</b>	Enhetsleder og teamleder kvalifisering	Pågående
Intern opplæring av alle ansatte	<b>Alle har god kjennskap til lovverket vi arbeider etter</b>  <b>Alle har kunnskap om hverandres arbeidsfelt og kan gi kompetent veiledning eller henvise til sådan</b>	Enhetsleder	Pågående

## Forvaltningskontoret for helse- og omsorgstjenester

Forvaltningskontoret for helse- og omsorgstjenester består av et tverrfaglig sammensatt team med seks ansatte og leder.

Forvaltningskontoret er kommunens koordinerende enhet og har det overordnede ansvar for habilitering og rehabilitering, individuell plan og oppnevning av koordinator.

Enheten har delegert ansvar og myndighet for saksbehandling av søknader om kommunale helse- og omsorgstjenester, kommunale boliger og tildeling av egnet bolig.

Saksbehandlere vurderer og behandler søknader og henvendelser om kommunale helse- og omsorgstjenester og kommunale boliger fortløpende. Ansatte gir informasjon, råd og veiledning. Brukermedvirkning bidrar til økt treffsikkerhet til utformingen og gjennomføringen av både generelle og individuelle tilbud.

Det legges vekt på at innbyggere får koordinerte og helhetlige tjenester på rett nivå til rett tid på rett sted. Brukermedvirkning, tverrfaglig samarbeid og målrettet arbeid er sentralt i arbeidet.

## Utfordringsbilde

### Tjenestekvalitet

- Mye utskifting av personell de siste årene har medført at det er få saksbehandlere med lang erfaring og kompetanse i saksbehandling
- Lav bemanning har forårsaket lang behandlingstid og forsinket svar til innbyggere/søkere
- Press fra eksterne (helseforetak) og interne (fastleger og tjenesteutøvere) om hvilke tjenester forvaltningskontoret bør/må innvilge

### HR

- Mangler en stilling
- Mange nye saksbehandlere

### Økonomi

- Har hittil i år hatt betydelig færre overliggere et forrige år

## Det skal vi oppnå

### Tjenestekvalitet

- Holde saksbehandlingsfrister
- God kartlegging
- God og tydelig kommunikasjon med søkere
- Godt samarbeid og samhandling med eksterne og interne aktører
- God pasientflyt
- Bedre kvalitet på saksbehandling og mer presise vedtak ved å bruke felles tjenestebeskrivelser sammen med Kristiansund og Romsdalskommunene

### HR

- Stabil personalgruppe
- Økt kompetanse på saksbehandling
- Stabil personalgruppe, trivsel og mestring

### Økonomi

- Unngå overliggere
- Fatte vedtak som er økonomisk bærekraftige

## Tiltak og styringsindikatorer

Tiltak	Styringsindikator	Ansvar	Status
Ta i bruk nye tjenestebeskrivelser så snart de blir vedtatt politisk.	<b>Bedre kvalitet på vedtak/avslag</b>	Leder forvaltningskontoret	
Pasientflyt	<b>Få på plass gode rutiner</b>	Forvaltningskontoret og enhetsledere	Pågår
Bedre kartlegging	• <b>God og grundig saksbehandling</b>	Forvaltningskontoret	
Redusere antall klagesaker	• <b>Antall klagesaker til statsforvalteren</b>	Forvaltningskontoret	
Holde saksbehandlingsfrist	• <b>Rapporter i HP</b>	Forvaltningskontoret	
Helse- og mestrings teknologi skal alltid vurderes først.	<b>Flere vedtak på helse- og mestrings teknologi</b>	Ansatte på forvaltningskontoret	
Undervisning til koordinatorene	<b>Utført undervisning</b>	Leder forvaltningskontoret	
Samarbeidsmøte med Helseforetaket	<b>Bedre samhandling og kommunikasjon</b>	Leder forvaltningskontoret	Utført
Forventningsavklaring internt	<b>Ansatte veileder brukere/pårørende, men skaper ikke forventninger/ lover tjenester</b>	Enhetsledere	Pågår tjenestebeskrivelser
Kommunale boliger	<b>Strukturert og sømløs forvaltning av kommunale boliger</b>	Arbeidsgruppe handlingsdel til Boligplan	Pågår
Saksbehandling rus og psykiatri	<b>Saksbehandling utføres av forvaltningskontoret</b>	Forvaltningskontoret og Mestring	Ikke startet
Enklere kontakt og kommunikasjon med FVK		Forvaltningskontoret	Pågår Økt telefontid

## Hjemmetjenester

### Hjemmebaserte tjenester

- Hjemmesykepleie
- Praktisk bistand (hjemmehjelp)
- Kreftkoordinator
- Demenskoordinator
- Personlig assistanse

### Helse og mestring

- Helse og rehabilitering

- Fengselshelsetjenesten
- Hustadvika legetjenester
- Kommuneoverlege
- Fysioterapi med driftstilskudd
- Mestring

## Utfordringsbilde

Det er økende antall innbyggere med behov for kommunale helsetjenester i hjemmet og personer som har utfordringer med psykisk helse og/eller rus. Sett i lys av at dette og at det er en økende utfordring å skaffe tilstrekkelig med helsepersonell og begrensede økonomiske rammer er det behov for å jobbe med både ansatte, fastleger, sykehus, statsforvalteren og innbyggerne i forhold til forventninger til omfanget av kommunale tjenester.

### Tjenestekvalitet

- Videreutvikle kultur for å implementere og utvikle innovasjonsløsninger for innbyggere og tjenesteutøvere
- Bidra i igangsatt arbeid med like tjenestebeskrivelser i ROR- kommunene og Kristiansund kommune
- Det er behov for å legge til rette for boformer, der eldre har muligheter for å klare seg selv lengre hjemme, gjerne med hjelp fra andre enn helsepersonell
- Involvere pårørende mer for å ivareta et større nettverk rundt brukere
- Økende antall innbyggere som har behov for hjemmebaserte tjenester
- Økende antall unge med behov for psykiske helsetjenester
- Vurdere der det er mulig å levere tjenester til grupper, i stedet for til enkelt individ
- Videreutvikle bruken av Helseplattformen, sammen med de andre kommunene, spesialisthelsetjenesten og fastlegene
- Legge til rette for et godt løp for allmennleger i spesialisering (ALIS)
- Fengselshelsetjenesten får ny veileder i løpet av 2024/2025, som vil gjøres kjent i organisasjonen og følges opp med tanke på forbedringer

### HR

- Det er krevende med rekruttering av helsepersonell til turnusarbeid
- Avgjørende for rekruttering av fastleger er at det er et stort fagmiljø med spesialister, som har veileder kompetanse og at allmennlegene under spesialisering (ALIS) får systematisk oppfølging fra kommunen
- Befolkningsframskriving viser at vi vil bli mange flere eldre og færre i yrkesaktiv alder
- Det er flere brukere med komplekse utfordringer, med behov for spisset kompetanse i vårt fagområde på grunn av kortere liggetid i spesialisthelsetjenesten og presset med korttidsplasser i kommunen
- For å nå ut til enda flere ser vi et økende behov for å bruke grupper/kurs/e-læring for å kunne levere effektive tjenester innen f.eks kreftkoordinator, demens, friskliv, rask psykisk helsehjelp med mere
- Samarbeid om gruppetilbud/kurs med nabo kommuner
- Legetjenesten dreier fra privatpraktiserende til kommunalt ansatte leger med kortere listelengde, som fører til økt arealbehov

### Økonomi

- Tjenestene har ikke tak på antall brukere, som gir utfordringer med å holde tildelt budsjetttramme
- Liten tilgang på leger og helsepersonale fører til dyrere løsninger på å leie inn personale og bruk av overtid
- Større forventninger til kommunale tjenester fra myndighetene uten tilstrekkelig med finansiering
- Høye forventninger til kommunale tjenester fra brukerne og pårørende
- Høye forventninger om tjenester i kommunen fra spesialisthelsetjenesten og fastlegene

## Det skal vi oppnå

### Tjenestekvalitet

- Være i forkant av utviklingen av somatisk/psykisk tilstander for våre brukere, for å kunne gi riktig tjeneste til rett tid
- Følge utviklingen med oppfølging av brukere med alvorlige psykiske og/eller rus utfordringer
- Samarbeid med ROR-kommunene og spesialisthelsetjenesten om mulig felles FACT-team
- Bygge opp videre psykisk helseteam for barn og unge
- Opprettholde godt og variert frisklivstilbud mot ulike målgrupper
- Gi gode, effektive forebyggende tjenester gjennom hjelpemiddelforvaltningen, ergo- og fysioterapitjenestene

### HR

- Gjennomføre tiltak for å være en attraktiv arbeidsgiver
- Rutine for at tilstrekkelig med kompetanse for å utføre arbeidsoppgavene er gitt
- Delta i felles gruppe med Romsdalskommunene om rekruttering og arbeidsvilkår for leger
- Redusere forventningene kommunalt ansatte har på vegne av brukerne

### Økonomi

- Realistisk budsjett i forhold til oppgavene som skal løses
- Evaluere fortløpende effekt av tjenestene som leveres og vurdere kostnader opp mot nytteverdien.

## Tiltak og indikatorer

Tiltak	Styringsindikator	Ansvar	Status
Etablere forprosjekt for felles FACT-team i ROR	<b>Etablering av felles FACT-team for ROR-kommune og spesialisthelsetjenesten fra 1. januar 2026.</b>	Enhetsleder forebyggende helse og rehabilitering	Starter 1. jan 2025
Arrangere proACT kurs	<b>Antall deltagere over 15</b>	Enhetsleder hjemmesykepleie	15
Etablering psykisk helseteam for barn og unge.	<b>Gjennomføre år 2 av 4 i prosjektet med blant annet kompetansehevingsprogram som avsluttes våren 2025</b>	Avdelingsleder mestring	Gjennomført 1 av 4 år
Brukere av tjenestene til Ambulerende team, Gnisten og rask psykisk helsehjelp stabiliseres på dagens nivå. Dette gjøres gjennom evaluering og avslutning av vedtak/ behandlingsforløp og inntak av nye brukere.	<b>200 (ambulerende tjenester + Gnisten) 250 (rask psykisk helsehjelp)</b>	Avdelingsleder mestring	200 (ambulerende tjenester + Gnisten) 250 (rask psykisk helsehjelp)
Øke antall brukere med elektroniske medisindispensere	<b>Antall brukere med elektronisk medisindispenser</b>	Teamleder hjemmetjenesten	
Vurdere ernæringsstatus	<b>Vurdere ernæringsstatus 100%</b>	Teamleder hjemmetjenesten	60%
Frisklivssentralen Læring- og mestringkurs	<b>Minimum 100 kursdeltagere per år.</b>	Avdelingsleder fysio- og ergoterapi	Det jobbes med å få ut relevante rapporter/ tall fra Helseplattformen.
Arrangere grupper/kurs i livsmestring	<b>Antall brukere</b>	Kreftkoordinator	
Fysioterapitjenesten Gruppetreningstilbud til hjemmeboende eldre	<b>Signifikant forbedring på standardiserte fysiske tester og reduksjon av fallrisiko</b>	Avdelingsleder fysio- og ergoterapi	Har rutiner for å gjøre standardiserte kartlegginger og tester før og etter oppstart
Hverdagsmestringsteam Bidra til at eldre med funksjonsfall kan bo hjemme og være mest mulig selvstendig, samt sikre gode overganger.	<b>Minimum 150-200 brukere per år. Forebygge behov for helsetjenester på høyere nivå i mestringstrappen hos 80% av brukerne. Forebygge overliggere på sykehuset.</b>	Leder hverdagsmestringsteam	Det jobbes med å få ut relevante rapporter/ tall fra Helseplattformen. Tall på effekt av forebygging må evt. føres manuelt sammen i samarbeid med forvaltningskontor og hjemmetjeneste.

## Institusjoner og omsorgstjenester

Rammeområdet yter helsehjelp for innbyggerne i Hustadvika kommune etter vedtak fra forvaltningskontoret, gir tjenester som langtids-, korttids - og avlastningsopphold. Kjøkkentjenesten leverer næringsrik og rett sammensatt mat til institusjonene/ omsorgssentrene, samt hjemmeboende i kommunen etter vedtak.

Rammeområdet består av:

- Kjøkkentjenesten lokalisert i Elnesvågen (hovedkjøkken) og ved Eide sykehjem
- Eide sykehjem (29 boenheter)
- Bøtunet omsorgssenter (16 boenheter)
- Fræna sjukeheim og omsorgssenter (44 boenheter inkludert en KAD-seng)
- Auretunet og Lundhaugen omsorgssentre (35 boenheter)
- Eide aktivitetssenter (for hjemmeboende personer med demenssykdom)
- Solstua aktivitetssenter (for hjemmeboende eldre)



1. Omsorgssentre
  - a. Lundhaugen
  - b. Auretunet
2. Bøtunet omsorgssenter
3. Fræna sjukeheim og omsorgssenter
4. Eide sykehjem
5. Kjøkkentjenesten

## Utfordringsbilde

Tjenestekvalitet

- Økende antall pasienter med demens vil kreve ekstra ressurser, både i forhold til økt kompetanse, demensavdelinger og forsterka avdelinger

- Et komplekst sykdomsbilde, mer atferdsmessige og psykiske symptomer dominerer hos et økende antall pasienter
- God koordinering og samarbeid mellom enhetene og Forvaltningskontor er en viktig faktor får å få til en god pasientflyt, jfr. prosjekt Pasientflyt i Hustadvika kommune. Pr i dag er det vanskelig å få plass til pasienter med demens ved demensavdelingene, og vanskelig å få flytte pasienter ut fra demensavdelingene når tjenestebehovet endres. Dette har medført at pasienter med demens som burde ha plass i demensavdeling opptar plasser ved kommunens korttidsavdelinger
- Enhetene må fortsatt ha fokus i forhold til kartlegging av ernæringsstatus hos pasientene. Dårlig oppfølging i forhold til ernæringsarbeidet, kan føre til underernæring hos noen pasienter
- Matombringning til hjemmeboende. Kjørerutene er nå så lang, og maten kan ikke holdes varm mer enn to timer

## HR

- Rekruttering av kvalifisert personale er, og vil bli en stor utfordring framover
- Rett kompetanse, på rett plass, jfr. Helse og velferdsplan og Kompetanseplan er utfordrende da ressursene er ulikt fordelt mellom enhetene
- Bruk av helsefremmende turnus har vist seg å gi lavere sykefravær og derav mindre overtidsbruk og forskyvning, som igjen gir sparing
- Pågående krav om sparing, (f.eks. ikke leie inn vikar ved fravær) blir spesielt utfordrende for senioren i en allerede belastende arbeidssituasjon. Velger å gå av med pensjon eller søke seg bort fra Hustadvika. Kommunen mister verdifull kompetanse og erfaring

## Økonomi

- Økonomien er presset ved alle enhetene, jfr omstillingsprosjektet i Hustadvika kommune
- Krav om flere tiltak for å redusere overforbruk blir krevd av den enkelte enhet
- Lønn er den største utgiftsposten, og enhetene opplever at tildelt budsjetttramme ikke stemmer overens med utgiftsposter på lønn
- Økte matvarekostnader fører til utfordring i forhold til balanse i budsjettet. Det går ut over kvalitet og smak på grunn av bruk av billigere produkt

## Dette skal vi oppnå

### Tjenestekvalitet

- Vi skal samhandle med forvaltningskontoret og enhetene imellom i forhold til bedre pasientflyt for å kunne tilby riktig tjeneste til våre pasienter
- Alle ansatte skal i løpet av 2025 ha gjennomgått opplæring i TID-modellen
- Kartlegging av ernæringsstatus settes inn i hver avdelings årsplan. Første kartlegging ved innkomst, og senere hver 3. måned eller oftere hvis behov. Kjøkken og avdelinger skal samarbeide for å oppnå best mulig ernæringsoppfølging av våre pasienter
- Matsikkerhet. Levering av kald mat til hjemmeboende øker matsikkerheten, og det sikrer at brukerne spiser varm og trygg mat

## HR

- Ved å framsnakke og ha gode insentiver, skal Hustadvika bli en attraktiv kommune å jobbe i
- Vurdere om dagens ressurser er riktig fordelt i forhold til tjenestebehovet ved den enkelte enhet
- Alle enheter skal vurdere bruk av helsefremmende turnus, jfr TØRN-prosjektet
- Senioren skal kunne stå i jobben til pensjonsalder. Vi skal aktivt bruke Hustadvikas livsfasepolitikk jfr Personalthåndboka. Tilrettelegge for evt bytte av avdeling eller se på retten til redusert arbeidstid osv

## Økonomi

- Det blir svært viktig å få til samarbeid i forhold til ressurser og kompetanse på tvers av enhetene for å redusere bruk av overtid og forskyving av vakter (for eksempel være bakvakt for hverandre)
- Realistisk budsjett i forhold til økte matpriser
- Med utgangspunkt i godkjent bemanningsplan, må det utarbeides realistiske budsjett for den enkelte enhet

## Tiltak og indikatorer

Tiltak	Styringsindikator	Ansvar	Sist kjente status
TID modellen skal tas i bruk ved alle avdelinger.	<b>Alle 4 enheter skal ta i bruk modellen ila 2025</b>	Enhetsleder Bøtunet	2 enheter
Vurdere ernæringsstatus ved inntøms og deretter hver måned (korttidsopphold) og hver 3. måned (langtidsopphold) på alle brukere.	<b>100%</b>	Alle	63%
Alle enheter skal ha fokus på helsefremmende turnus. Den skal utarbeides i forbindelse med TØRN prosjektet. Den skal utarbeides sammen med tillitsvalgte og ansatte.	<b>Alle 4 enheter skal vurdere dette gjennom TØRN prosjektet.</b>	Alle	0

## Bo og habilitering

Hovedoppgaven er å bistå tjenestemottakerne i det daglige og aktivt bidra til hverdagsmestring, og at de får rett hjelp til rett tid, på rett sted, utført av personell med rett kompetanse. Vi skal sikre at tjenestene utøves på faglig forsvarlig måte etter gjeldende lover og forskrifter og i tråd med virksomhetens målsetting. Tjenester skal ytes i henhold til gjeldende vedtak gitt av forvaltningskontoret. Tjenestemottakernes behov skal kontinuerlig vurderes, planlegges og følges opp. Dette forutsetter et tett samarbeid med tjenestemottaker, pårørende og/eller verge, spesialisthelsetjenesten, og i enkelte tilfeller, statsforvalteren.

Bo og habilitering består av samlokaliserte omsorgsboliger:

- Eidem, Knausvegen, Setbakken
- Haukås, Aktivitetshuset
- Holalia, Hestehovvegen 14, Hestehovvegen 38
- Mikalmarka

Ansatte i bo og habilitering yter også tjenester til innbyggere som bor i egneide eller leide private boliger.



## Utfordringsbilde

### Tjenestekvalitet

- Mange føringer, lovverk, retningslinjer og veiledere som må hensyntas i tjenesteutførelsen
- Bidra i igangsatt arbeid med like tjenestebeskrivelser i ROR- kommunene og Kristiansund kommune
- Enhetene driftes ulikt, og kalibrering av tjenesten er ikke gjennomført etter hensikten
- Endring av brukergruppen innenfor rammeområdet. Mer sammensatte utfordringer i brukergruppen med blant annet rus, alvorlige psykiatri diagnoser, muskelsykdommer, demens mv.
- Begrenset tilgang på nødvendigkompetanse

### HR

- Krevende med rekruttering av helsepersonell til turnusarbeid
- Krevende med rekruttering av helsepersonell med riktig kompetanse for å imøtekomme lovbestemt utdanningskrav

### Økonomi

- Sammensetting av brukere i de kommunale omsorgsboligene er ikke optimal, og bidrar til høyere driftsutgifter enn nødvendig. Kan ikke flytte noen uten videre, her er det husleieloven som kommer til anvendelse
- Høye forventninger til kommunale tjenester fra brukerne og pårørende
- Høye forventninger om tjenester i kommunen fra spesialisthelsetjenesten
- Større forventninger til kommunale tjenester fra myndighetene uten tilstrekkelig med finansiering
- Nye eller endrede vedtak kan medføre utfordringer med å holde budsjettammen

- Ressursutfordringer medfører store kostnader og overtid ved innleie

## Dette skal vi oppnå

### Tjenestekvalitet

- Økt fokus på bruk av kompetanse på tvers, for å imøtekomme tjenestebehovene
- Kartleggingsbolig – Ha en leilighet der mål må være å kartlegge boevne, med målsetting om at beboere skal istandsettes til å kunne bo i egen leiligheten uten store bistandsbehov
- Opprettholde kvalitet i tjenesten, selv med mer effektivisering i tjenesten.
- Gjennomføre kalibrering av tjenesten for å oppnå mer likhet
- Innføring av felles tjenestebeskrivelser i samarbeid med Kristiansund og Romsdalskommunene

### HR

- Være attraktive og ha et godt renommé for å være konkurransedyktig i rekruttering av personell
- Kalibrering av tjenesteoppgaver vil føre til at ansatte får mer like forutsetninger for å gjennomføre arbeidet innen samme rammeområdet

### Økonomi

- Realistisk budsjett i forhold til oppgavene som skal løses
- Gjennomgang av alle gjeldende enkeltvedtak for å finne riktig kunne greie å effektivisere ressursene og tjenesten.

## Tiltak og indikatorer

Tiltak	Styringsindikator	Ansvar	Status
Ved utlysning av stillinger, utlyse etter bredere kompetanse.	<b>Kompetanseplan</b>	Leder på hver enhet innen rammeområdet.	Kontinuerlig
Gjennomgang av funksjonsbeskrivelser.		HMS-gruppene i enhetene.	
Etterleve tjenestebeskrivelser når de blir ferdige.		Enhetsledere	
Kalibrering av tjenesteutførelse.	<b>Økonomiplan</b> <b>Omstillingsprosjektet</b>	Enhetsledere	
Effektivisering av ressurser i tjenesten: Se på oppgavefordeling versus ressurser i turnusene på tvers av rammeområdet.		Enhetslederne i rammeområdet.	
Kalibrere turnusene i forhold til administrative oppgaver og møtetid.		Enhetslederne i rammeområdet.	

NAV Hustadvika har hatt og vil ha særlig fokus på utvikling av de sosiale tjenestene i NAV. Vi mener det er viktig å prioritere tidlig innsats for å forebygge vansker senere i livet.

Målgrupper som er prioritert i 2025 er flyktninger, unge under 30 år og personer med nedsatt arbeidsevne.

Videre fokus på sosialt og økonomisk vanskeligstilte barn, unge under 30 og familier som har behov for sosiale tjenester, eller står i fare for å komme i en vanskelig situasjon. Tjenesten har etablert et tettere samarbeid med barneverntjenesten, mestringsenheten, flyktningetjenesten og voksenopplæringen. Vi har videre fortsatt behov for å følge opp samarbeidsavtaler og samarbeidet med andre enheter i kommunen om utvikling av tjenestetilbud.

Vi ser betydningen av og behovet for å følge tettere opp familier med lav inntekt som har behov for sosial stønad. Derfor ble det i 2020 søkt om tilskudd til en familieveileder som skal bistå lavinntektsfamilier med økonomisk rådgivning og veiledning. Målet er at familiene i større grad skal bli selvhjulpne og sørge for egen inntekt til livsopphold. Dermed forebygge at barn vokser opp i fattigdom med risiko å utvikle vansker senere i livet. Denne rollen har en nøkkelfunksjon særlig i forhold til samarbeid med andre tjenester i kommunen og forebyggende tjenester på individnivå og systemnivå.

Ungdomsgarantien skal følges opp og det skal tilbys fast kontaktperson og tilpasset portefølje for målgruppen. Aktivt bruk av tiltak/virkemidler og fokus på å redusere behovet for langvarige økonomiske tjenester.

Kommunen skal stille krav om aktivitet til sosialhjelpsmottakere under 30 år jfr. Sosialtjenesteloven § 20a. Det har vært utfordringer rundt å finne gode måter å løse dette på som ikke er for ressurskrevende for tjenesten, men kunne gi en gevinst både for bruker og kommunen på lang sikt. Tjenesten vurderer krav om aktivitet til alle stønadsmottakere under 30 år. Etter at Ung koordinator startet opp, har vi i større grad også sørget for at kommunen har tilbud som ivaretar aktivitetskravet.

NAV Hustadvika har signert ny leiekontrakt og ferdigstillelse av og innflytting i nye lokaler er i løpet av første kvartal 2025. I kravspesifikasjonen ligger det at kontoret skal ha et nytt arealkonsept, en ABW- løsning (aktivitetsbasert arbeidsplass). Det nye arealkonseptet er utviklet som en felles modell for arbeids- og velferdsetaten med bakgrunn i felles mål og visjon for etaten.



## Dette skal vi oppnå

### Tjenestekvalitet

- Ungdomsgarantien – flere brukere til arbeid og utdanning
- Fordrevne fra Ukraina skal raskt i arbeid, følge opp KS flyktning i arbeid
- Sikre tidlig og tett oppfølging ved nedsatt arbeidsevne
- Gi brukere muligheter for stabil og tilknytning i arbeidslivet, sikre økonomisk og sosial trygghet
- Pålitelig forvaltning, ansvar for barneperspektivet og gi forsvarlige tjenester innenfor økonomisk råd og veiledning
- God kunnskap og samarbeid om arbeidsmarkedet
- Fokus på kvalifiseringsprogrammet og opprettholde deltakelsesnivået videre med 15-16 deltakere

### HR

- Redusere sykefraværet

### Økonomi

- Skaffe oversikt over utgifter til midlertidig bolig og opprette avtale om tilbud

## Tiltak og styringsindikatorer

Tiltak	Styringsindikator	Ansvar	Status
Følge opp tilsyn økonomisk råd og veiledning	<b>§17 vedtak, økning av vedtak er en målsetning</b>	Enhetsleder	
Utarbeide og videreutvikle mal og sakstyper med egne utbetalingskategorier		Enhetsleder	